

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
ANGGOTA POLISI**

Tugimin Supriyadi *¹

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Bagas Seno Aji

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
bagassenoaji239@gmail.com

Firanti Dhiva Kirana

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
kiranaaa.fd@gmail.com

M. Akbar

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
akbar.mhmd03@gmail.com

Naufal Zaidan

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
naufalzaidan.muzakki7@gmail.com

Puspa Lusiana

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
plusiana0805@gmail.com

Abstract

This research discusses the importance of job satisfaction in human resource management, especially in the context of the Indonesian National Police. The police, as an institution that plays a vital role in the rule of law, faces various obstacles regarding personnel, equipment and operational budgets. Therefore, community participation and effective communication strategies are key in building safety and security. Job satisfaction influences the positive and negative behavior of police officers, and is related to workers' happiness, psychological health and quality of life. This research uses a literature study method by analyzing 10 journals regarding the influence of organizational communication on the motivation and job satisfaction of police officers. The research results show that promotion and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Good job satisfaction has the potential to improve performance, which ultimately supports the achievement of police organizational goals. Thus, effective communication strategies and a flexible approach according to situations and conditions are very necessary in police organizations to achieve the desired goals.

¹ Korespondensi Penulis.

Keywords: motivation, communication, job stress, job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini membahas pentingnya kepuasan kerja dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian, sebagai lembaga yang memegang peran vital dalam negara hukum, menghadapi berbagai kendala terkait personel, peralatan, dan anggaran operasional. Oleh karena itu, partisipasi masyarakat dan strategi komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam membangun keselamatan dan keamanan. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku positif dan negatif anggota polisi, serta berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis, dan kualitas kehidupan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis 10 jurnal tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja anggota polisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang baik berpotensi meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi kepolisian. Dengan demikian, strategi komunikasi yang efektif dan pendekatan yang fleksibel sesuai situasi dan kondisi sangat diperlukan dalam organisasi kepolisian untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: motivasi, komunikasi, stres kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memegang peranan penting dalam negara, terutama bagi negara yang berdasar atas hukum (Pasal 1 ayat (3) UUD 1945). Dalam negara hukum, kehidupan hukum ditentukan terutama oleh faktor-faktor struktural dan lembaga-lembaga hukum, di samping faktor-faktor lain seperti substansi hukum dan faktor budaya hukum. Kepolisian Negara Republik Indonesia terkendala baik dari segi personel, peralatan, maupun anggaran operasional. Oleh karena itu, membangun keselamatan dan keamanan memerlukan peran serta masyarakat itu sendiri. Berkaca pada tugas dan peran negara untuk melindungi seluruh warga negaranya, maka dalam bahasa ilmiah pemerintahan negara di seluruh dunia, yaitu : yakni : memberikan layanan civil (Civil Service), memberikan layanan publik (Public Service) dan memberikan penguatan pemberdayaan masyarakat (Empowering) melalui kebijakan-kebijakannya.

Kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumberdaya manusia. Literatur tentang kepuasan kerja sudah muncul sejak pertumbuhan era industri tahun 1930-an, namun tetap masih diperlukansampai saat ini. Upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong,(Yahyagil, 2015)mengendalikan perilaku negatif kontra produktif

seperti korupsi, pencurian, perusakan, dan keluar kerja(Greenidge, Devonish, & Alleyne, 2014; Zhang & Deng, 2014)namun juga berhubungan dengan kebahagiaan (Avent, 2007), kesehatan psikologis (Slaski & Cartwright, 2003)dan kualitas kehidupan pekerja (Dhamija, Gupta, & Bag, 2019). Kebahagiaan orang dalam bekerja tidak hanya berhubungan dengan gaji, namun bagaimana pegawai puas yang melibatkan aspek materi dan non materi (Avent, 2007). Kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan, yaitu bagaimana kerja yang menyenangkan, baik dan bermakna (Arnoux-nicolas et al., 2016; Keles & Findikli, 2016).

Setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kemampuan yang dimiliki. Melalui proses seleksi, pegawai yang diterima kemudian merencanakan jenjang karir, mendapatkan gaji/upah, berinteraksi sosial dalam organisasi. Perasaan (afektif) positif atas hasil kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seorang pegawai dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama(Locke, 1969). Rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi(Ipek & Irmak, 2009). Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya.

Komunikasi terjadi dari interaksi antar individu dalam organisasi, yaitu interaksi antara atasan dan bawahan (komunikasi vertical), maupun interaksi antar sesama anggota (komunikasi horizontal) komunikasi sangatlah penting sebagai penghubungkaryawan agar lebih berfungsi (Gray & Laidlaw, 2002,dalam Liang, et. al., 2006). Komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi harus mudah dipahami, jelas dan terarah, sekaligus memastikan bahwa seluruh anggota organisasi menerima informasi penting, menjadi tanggung jawab manajemen untuk memastikan sistem komunikasi berjalan efektif dan efisien. Komunikasi adalah inti dari praktik manajemen, sehingga memberikan informasi yang relevan secara tepat waktu.

Untuk mencapai tujuan dalam instansi kepolisian, dibutuhkan nya strategi komunikasi sebagai petunjuk arah, bagaimana cara yang harus dilakukan dengan pendekatannya dapat diubah sewaktu-waktu tergantung situasi atau kondisi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja anggota polisi. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 10 jurnal. Data digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja anggota polisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MOTIVASI

M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”. Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

TEORI MOTIVASI KERJA

motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

a) Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut di ganti oleh kebutuhan lain. ada lima kelompok kebutuhan, yaitu:

- kebutuhan fisiologikal
- kebutuhan rasa aman
- kebutuhan sosial
- kebutuhan harga diri
- kebutuhan aktualisasi diri

b) Teori Eksistensi, Relasi, Pertumbuhan

Dikenal sebagai teori ERG (existence,relatedness,dan growth needs). kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan akan substansi material seperti makan,bergaya dan uang. kebutuhan hubungan merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain. kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. teori ini menyatakan bahwa kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan saling berkesinambungan.

c) Teori Dua Faktor

Faktor yg menimbulkan kepuasan kerja :

- Tanggung jawab (responsibility)
- Kemajuan (advancement)
- Besar kecilnya tantangan pekerjaan
- Pencapaian (achievement)

- Pengakuan (recognition)
 - Faktor yg menimbulkan ketidakpuasan kerja :
 - Administrasi dan kebijakan perusahaan
 - Derajat kewajaran penyeliaan
 - Gaji
 - Hubungan antar pribadi
 - Kondisi kerja
- d) Teori Motivasi Berprestasi

Ada sementara orang yg memiliki dorongan yg kuat untuk berhasil. mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan.

TEORI MOTIVASI PROSES

- a) Teori Pengukuhan

Mempunyai 2 aturan pokok : memperoleh jawaban-jawaban benar dan penghilangan jawaban-jawaban salah.

- b) Teori Penetapan Tujuan

Menjelaskan hubungan-hubungan antara niat dengan perilaku. pernyataan yg jelas dan dapat di terima oleh tenaga kerja akan menghasilkan unjuk kerja yg lebih tinggi daripada tujuan yg tidak khusu dan mudah di capai.

- c) Teori Harapan

Menurut lawler faktor yg menentukan E-P (kemungkinan besar upaya menyebabkan tercapai nya unjuk kerja yg di inginkan adalah harga diri atau kepercayaan diri,pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang yg aktual, dan komunikasi dengan orang lain.

- d) Teori Keadilan

Memberi batasan tentang apa yg di anggap adil atau wajar oleh orang dalam kebudayaan kita. dan dengan reaksi-reaksi mereka jika berada dalam situasi-situasi yg di persepisikan sebagai tidak adil/wajar.

KEPUASAN KERJA

Menurut Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLISI

Nining Ratnaningsih (2018), Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dilatarbelakangi dengan masih rendahnya kepuasan kerja akibat kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya dalam mencapai target. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi

peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan semacamnya. Analisis membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi promosi semakin meningkat pula kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi cenderung semakin meningkat kepuasan kerja. Selanjutnya promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja disimpulkan jika promosi dan motivasi meningkat, maka meningkat pula kepuasan kerja.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Dalam mencapai kepuasan kerja penting baik bagi individu dan organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja bukan hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga tentang kebahagiaan dan kesehatan.

Herzberg mengidentifikasi dua kelas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: motivasi dan higienis (Herzberg, Mausner, dan Snyderman, 1959). Menurut Herzberg, faktor motivasi adalah ukuran motivasi karyawan untuk bekerja, sebagaimana ditentukan oleh beberapa faktor intrinsik dan kemampuan untuk memotivasi karyawan tersebut. Faktor higienis lebih erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dasar kelangsungan hidup manusia dan terdiri dari komponen eksternal yang terkait dengan pekerjaan (gaji, kontrol, kebijakan, kondisi kerja, dll).

Kepuasan kerja merupakan sejauh mana karyawan memiliki perasaan positif atau menguntung-kan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Muchinsky,2000; Locke, 1976; Hoy dan Miskel, 2007, dalamTourani dan Sadegh, 2012).

Menurut Robbins (2006), ada 5 dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pekerjaan yang menantang
2. Faktor penghargaan yang adil
3. Faktor kondisi kerja yang mendukung
4. Faktor dukungan rekan kerja
5. Faktor kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan.

Selain itu ada faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah komunikasi internal dan budaya organisasi, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena membutuhkan hubungan antara rekan kerja dengan rekan kerja lainnya, bawahan dengan atasan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi khususnya POLRI maka akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para anggota. Pemimpin harus melibatkan bawahan dalam urusan pekerjaan, pemimpin selalu mendengarkan kritik dan saran dari anggotanya, melibatkan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan bagi para anggotanya untuk bisa mengembangkan kinerja nya, memberikan penghargaan bagi para anggota yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Porter (1974) pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan dan memberikan kinerja yang tinggi, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas akan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota polisi. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian anggota polisi berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008).

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMUNIKASI ORGANISASI

Komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara anggota dan atasan maka akan menimbulkan semangat bekerja. lalu menurut Risambessy (2012) menentukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Carriere dan Borque (2008) menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Untuk mencapai tujuan dalam instansi kepolisian, dibutuhkan nya strategi komunikasi sebagai petunjuk arah, bagaimana cara yang harus dilakukan dengan pendekatannya dapat diubah sewaktu-waktu tergantung situasi atau kondisi. Relevansi Motivasi dan kepuasan kerja dalam konteks kinerja anggota polisi. C Clelland yang dikutip oleh Malayu S. Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins and Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Yudistira Arya Sapoetra, Surachman, Christin Susilowati. (2013). Pengaruh Strategi Komunikasi terhadap Kinerja Individu dan Kepuasan Kerja (Studi pada Kepolisian Resort Malang Kota). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, (503-505).
- Galih Rakasiwi. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).
- Sunarta (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja.
- Mohammad Bagus Kurniawan (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri.
- Damar Tedja Sukmana, Indarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Supriadi Noor, Titien Agustina (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.